

**PENGARUH WORK FROM HOME TERHADAP MOTIVASI DAN
KINERJA (STUDI PADA KARYAWAN BAGIAN BACK OFFICE
PT. NEW PRIOK CONTAINER TERMINAL 1 JAKARTA UTARA)**

Disusun Oleh:

Nabil Sayuda Patria

175020207111002

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih
Derajat Sarjana Manajemen



BIDANG MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

2021

**PENGARUH WORK FROM HOME TERHADAP MOTIVASI DAN
KINERJA (STUDI PADA KARYAWAN BAGIAN BACK OFFICE
PT. NEW PRIOK CONTAINER TERMINAL 1 JAKARTA UTARA)**

Disusun Oleh:

Nabil Sayuda Patria

175020207111002

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih
Derajat Sarjana Manajemen



BIDANG MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

2021

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini,:

Nama : Hagar Aditya Nugraha

Jabatan : HSE Manager NPCT1

Menyatakan bahwa,

Nama : Nabil Sayuda Patria

NIM : 175020207111002

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Universitas : Universitas Brawijaya Malang

Bahwasannya saudara tersebut benar-benar melakukan penelitian untuk melaksanakan tugas akhir skripsi dengan judul “ **PENGARUH WORK FROM HOME TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA (STUDI PADA KARYAWAN BAGIAN BACK OFFICE PT. NEW PRIOK CONTAINER TERMINAL ONE JAKARTA UTARA)**”

Demikian surat pernyataan ini saya buat.

Dikeluarkan di : Jakarta

Pada tanggal : 6 Maret 2020

Mengetahui,

Dosen Pembimbing



Dodi Wirawan I, SE., M. Com., Ph.D., CPHR

NIP. 197612102003121002

HSSE Manager NPCT1



Hagar Aditya Nugraha

NIK : 15070025

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan MT. Haryono 165 Malang 6541, Indonesia
Telp. +62341-555000 (Hunting), 551396, Fax.553834
E-mail : feb@ub.ac.id <http://www.feb.ac.id>



LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul

**PENGARUH WORK FROM HOME TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA (STUDI
PADA KARYAWAN BAGIAN BACK OFFICE PT. NEW PRIOK CONTAINER
TERMINAL ONE JAKARTA UTARA)**

Yang disusun oleh :

Nama : NABIL SAYUDA PATRIA
NIM : 175020207111002
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada Tanggal 2 Juni 2021 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima.

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

1. Dodi Wirawan I., SE, M.Com., Ph.D
NIP 197612102003121002
(Sebagai Pembimbing)
2. Prof. Armanu Thoyyib, SE, M.Sc, Ph.D
NIP 19540818 198303 1 004
(Sebagai Penguji I)
3. Rahaditya Yuniato, SE, MM
NIP 2013048406211001
(Sebagai Penguji II)

Malang. 22 Juni 2021
Ketua Program Studi S1 Manajemen,

Dr. Dra. Nur Khusniyah I., M.Si., CSRS., CFP.
NIP. 19630622 198802 2 001





SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini , saya :

N a m a : Nabil Sayuda Patria
 Tempat/Tgl. Lahir : Semarang, 21 Juli 1999
 Nomor Induk : 175020207111002
 Jurusan : S-1 Manajemen
 Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
 Alamat : Jl. Majelis Talim Almansyuriah Gunung Putri, Bogor

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa **SKRIPSI** berjudul :

“PENGARUH WORK FROM HOME TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA (STUDI PADA KARYAWAN BAGIAN BACK OFFICE PT. NEW PRIOK CONTAINER TERMINAL ONE JAKARTA UTARA)”

yang saya tulis adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat atau saduran dari Skripsi orang lain.

Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabutnya predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Malang,

Mengetahui,
Dosen Pembimbing

Dodi Wirawan I,S.E., M.Com., Ph.D., CPHR
NIP. 19761210 200312 1 002

Yang membuat pernyataan



Nabil Sayuda Patria
NIM. 175020207111002



Pengaruh *Work From Home* Terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Bagian *Back Office* PT. New Priok Container Terminal 1 Jakarta Utara)

Oleh:

Nabil Sayuda Patria

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

nabilsayudapatria@gmail.com

Dosen Pembimbing:

Dodi Wirawan Irawanto, SE, M.Com., Ph.D

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work from home* terhadap motivasi dan kinerja pada karyawan bagian *back office* PT. New Priok Container Terminal 1 Jakarta Utara. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 48 responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*. Alat uji yang digunakan adalah uji instrumen penelitian dan analisis regresi sederhana. Dari hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa *work from home* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap motivasi. Begitupun dengan variabel *work from home* yang juga memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Work From Home*, Motivasi, Kinerja karyawan

The Influence of Work From Home on Motivation and Performance (Study on Back Office Employees at PT New Priok Container Terminal 1 North Jakarta)

By:

Nabil Sayuda Patria

Faculty of Economics and Business, Universitas Brawijaya

nabilsayudapatria@gmail.com

Sipervisor:

Dodi Wirawan Irawanto, SE, M.Com., Ph.D

Abstract

This study aims to determine the effect of Work From Home on motivation and performance of employees at the back office of PT. New Priok Container Terminal 1, North Jakarta. This type of research is explanatory research which explains the causal relationship between variables through hypothesis testing. This study used a sample of 48 respondents. Sampling using a simple random sampling technique. The test instrument used was the research instrument test and simple regression analysis. From the results of this test, it can be concluded that work from home has a significant effect on motivation. Likewise with the work from home variable which also has a significant influence on employee performance.

Keywords: Work From Home, Motivation, Employee Performance

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Penelitian Terdahulu.....	7
2.2 <i>Work From Home</i>	9
2.2.1 Sejarah <i>Work From Home</i>	9
2.2.2 Keragaman Istilah.....	10
2.2.3 Pengertian <i>Work From Home</i>	11
2.2.4 Manfaat dan Kerugian <i>Work From Home</i>	11
2.3 Motivasi.....	12
2.3.1 Pengertian Motivasi.....	12
2.3.2 Tujuan Motivasi.....	14
2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	14
2.3.4 Teori Motivasi.....	16
2.4 Kinerja.....	17
2.4.1 Pengertian Kinerja.....	17
2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	19
2.4.3 Pengukuran Kinerja.....	23
2.5 Kerangka Penelitian.....	26



2.6 Kerangka konseptual	27
2.7 Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
3.1 Jenis Penelitian	29
3.2 Sifat Penelitian.....	29
3.3 Lokasi dan Periode Penelitian	30
3.4 Populasi dan Sampel.....	30
3.4.1 Populasi	31
3.4.2 Teknik Pengambilan sampel.....	32
3.4.3 Teknik Sampling.....	32
3.5 Sumber Data	33
3.6 Metode Pengumpulan Data	34
3.7 Variabel Penelitian	35
3.8 Definisi Operasional Variabel	35
3.9 Skala Pengukuran	39
3.10 Uji Instrumen Penelitian.....	39
3.10.1 Uji Validitas.....	39
3.10.2 Uji Reliabilitas.....	40
3.11 Teknik Analisis Data	41
3.11.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	41
3.11.2 Analisis Multivariate Multiple Regression.....	41
3.12 Uji Hipotesis	44
3.12.1 Uji Parsial	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	46
4.1.1 Tentang Perusahaan.....	46
4.1.2 Visi Perusahaan	47
4.1.3 Misi Perusahaan.....	47
4.1.4 Nilai-nilai Perusahaan.....	47



4.1.5 Susunan Organisasi.....	48
4.2 Gambaran Karakteristik Responden.....	48
4.2.1 Tingkat Usia Responden.....	49
4.2.2 Jenis Kelamin Responden.....	49
4.2.3 Tingkat Pendidikan Terakhir Responden.....	50
4.2.4 Masa Kerja Responden.....	51
4.2.5 Status Pernikahan.....	52
4.3 Deskripsi Pekerjaan Responden.....	52
4.4 Uji Instrumen Penelitian.....	53
4.4.1 Uji Validitas.....	53
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	54
4.5 Analisis Deskriptif Variabel.....	55
4.5.1 Analisis Deskriptif Variabel Work From Home.....	55
4.5.2 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi.....	56
4.5.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja.....	57
4.6 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	58
4.6.1 Uji Asumsi Klasik.....	58
4.6.2 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	60
Variabel X_1 & Y_1	
4.6.3 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	61
Variabel X_1 & Y_2	
4.7 Pengujian Hipotesis.....	61
4.7.1 Uji t.....	61
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian.....	63
4.8.1 Pengaruh <i>Work From Home</i> Terhadap Motivasi.....	62
4.8.2 Pengaruh <i>Work From Home</i> Terhadap.....	64
Kinerja Karyawan	
4.9 Implikasi Hasil Penelitian.....	65
4.9.1 Implikasi Teori.....	66

4.9.2 Implikasi Praktis.....	66
BAB V PENUTUP	67
5.1 Kesimpulan.....	67
5.2 Saran.....	67
5.2.1 Bagi PT. New Priok Container Terminal One Jakarta Utara	67
5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya.....	68
DAFTAR PUSTAKA	69



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	8
Tabel 3.1	Variabel, Indikator, Item	37
Tabel 3.2	Skala Pengukuran.....	39
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.3	Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	51
Tabel 4.5	Status Pernikahan Responden	52
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas.....	53
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 4.8	Hasil Analisis Deskriptif Untuk Variabel Work From Home	55
Tabel 4.9	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Motivasi	56
Tabel 4.10	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja.....	57
Tabel 4.11	Hasil Uji Glejser	58
Tabel 4.12	Hasil Uji Normalitas.....	59
Tabel 4.13	Hasil Uji Linieritas	60
Tabel 4.14	Hasil Regresi Sederhana Variabel X_1 dengan Y_1	60
Tabel 4.15	Hasil Regresi Sederhana Variabel X_1 dengan Y_2	61
Tabel 4.16	Hasil Uji t.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian 26

Gambar 4.1 Struktur Organisasi 48



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Coronavirus atau COVID-19 merupakan pandemi global yang mematikan, penyakit ini merupakan penyakit baru yang dampaknya menyebabkan ARDS (acute respiratory distress syndrome) atau sesak napas, dan sudah menyebar masuk sebanyak 196 negara di dunia. Dalam waktu sekitar seminggu, penderita COVID-19 dapat mengalami kondisi yang semakin parah, membutuhkan ventilator dan ruang intensif hingga berdampak kematian. Angka kematian global yang diakibatkan oleh Coronavirus atau COVID-19 mencapai 1.198.569 jiwa dengan total terdampak sebesar 46.403.652 jiwa. Sedangkan di Indonesia, jumlah terdampak COVID-19 sebesar 412.784 dengan total kematian 13.943 jiwa (World Health Organization, 2020).

Penyebaran virus Corona yang sudah semakin besar di Indonesia, mendesak pemerintah pusat maupun pemerintah daerah mengambil langkah preventif untuk memutus rantai penularan Corona atau COVID-19. Salah satunya adalah dengan menerapkan kerja dari rumah atau *work from home* (WFH). Kebijakan ini menyusul penetapan World Health Organization (WHO) melalui siaran pers Direktur Jenderal WHO, Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus, menyampaikan penetapan COVID-19 sebagai pandemi global, pada Kamis (12/3/2020). Hal ini kemudian ditindak lanjuti oleh pemerintah Indonesia melalui Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta sendiri dengan menerbitkan surat edaran dinas tenaga kerja,

transmigrasi dan energi Provinsi DKI Jakarta nomor 14/SE/2020 Tahun 2020 tentang himbauan bekerja di rumah (*work from home*) (SE Disnakertrans dan Energi DKI Jakarta 14/2020). *Work from home* atau bekerja di rumah di tengah wabah COVID-19 dapat dikaitkan dengan ketentuan pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dimana setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Menurut surat edaran disnakertrans dan energi DKI Jakarta 14/2020, para pimpinan perusahaan diharapkan dapat mengambil langkah pencegahan terkait risiko penularan infeksi COVID-19, dengan melakukan pekerjaan di rumah atau *work from home*.

Work from home atau bekerja di rumah dapat dicirikan oleh dua aspek utama. Pertama, karyawan bekerja di luar tempat kerja umum. Kedua, ada hubungan antara rumah dan kantor. Pertukaran informasi dan komunikasi dengan kolega dimungkinkan melalui penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (Bélanger, 1999; Bailey, Diane E., 2002). Adanya kondisi COVID-19 yang “memaksa” perusahaan untuk melakukan *work from home* mengakibatkan pihak manajemen berkerja ekstra untuk menjaga kinerja perusahaan.

Peran manajer sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam kondisi seperti ini, menurut (Umar, 1998) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara terpadu. Siagian (2002,p. 3) menyatakan bahwa Permasalahan yang dialami oleh organisasi dan manajemen perusahaan dengan sumber daya

manusia adalah: (1) Konflik yang bersifat negatif antara karyawan, (2) Tuntutan serikat pekerja terhadap perusahaan, (3) Rasa tidak adil pada karyawan, (4) Kerja yang monoton, (5) Tidak adanya kesempatan pengembangan karir, (6) Pihak manajemen perusahaan yang tidak aktif ke karyawannya, (7) Sumber daya manusia yang tidak siap dengan adanya teknologi yang baru.

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari tingkat kinerja yang memberikan dampak positif terhadap perusahaan. Kinerja sendiri berasal dari pengertian *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Menurut Wibowo (2013,p. 7) kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja menurut Armstrong & Baron (1998,p. 15) merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil sebuah kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang telah dicapai sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya.

Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan memperhatikan semua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya tersebut. Terdapat 3 faktor yang mempengaruhi yaitu 1.) faktor individual, 2.) Faktor psikologis, 3.) Faktor Organisasi (Simamora, 1995). Sementara itu Rivai & Sagala (2010) menyatakan bahwa kinerja itu merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan karyawan. Dari hal tersebut dapat diketahui bahwa kinerja karyawan merupakan hal yang bergantung pada beberapa faktor dan tidak berdiri sendiri.

Apabila individu termotivasi mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka Rivai & Sagala (2010). Sedangkan Costello (1994,p. 6) berpendapat apabila pekerja atau sumber daya manusia memahami apa yang diharapkan dari mereka dan mendapat dukungan yang diperlukan untuk memberi kontribusi pada organisasi secara efisien dan produktif, pemahaman akan tujuan motivasi, dan harga dirinya meningkat. Dari pendapat tersebut dapat diketahui bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya bisa melalui motivasi. Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan terutama pada saat kondisi COVID-19 yang menyebabkan beberapa perusahaan melaksanakan *work from home*.

Work from home diterapkan hampir di seluruh perusahaan selama pandemi COVID-19 ini, termasuk perusahaan multinasional. Perusahaan multinasional menurut Dunning (2008,p. 3) merupakan perusahaan yang bergerak di luar negeri investasi langsung (FDI) dan memiliki atau, dalam beberapa cara, mengendalikan aktivitas nilai tambah lebih banyak dari satu negara. Salah satu perusahaan multinasional dan memiliki operasional yang kompleks adalah PT. New Priok Container Terminal One Jakarta Utara.

Penerapan *work from home* merupakan salah satu upaya perusahaan PT. New Priok Container Terminal One (PT. NPCT 1) Jakarta terutama bagian *back office* dalam memenuhi kebutuhan karyawannya yaitu kebutuhan akan keamanan yang terdapat dalam teori ERG oleh Clyton Alderfer. Perusahaan yang bergerak di bidang jasa logistik dalam bentuk pelabuhan ini beroperasi di Jakarta Utara yang

dililiki oleh 4 perusahaan besar, yaitu Pelindo II (IPC); Mitsui & CO., Ltd.; PSA International Pte Ltd; dan Nippon Yusen Kabushiki Kaisha (NYK Line).

Pelaksanaan *work from home* atau bekerja di rumah merupakan kali pertama yang dilakukan oleh PT. New Priok Container Terminal One.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka menarik untuk dilakukan sebuah penelitian dengan judul “**Pengaruh Work From Home Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Bagian Back Office PT. New Priok Container Terminal 1 Jakarta Utara)**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *work from home* berpengaruh terhadap motivasi karyawan bagian *back office* PT. New Priok Container Terminal 1 Jakarta Utara ?
2. Apakah *work from home* berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *back office* PT. New Priok Container Terminal 1 Jakarta Utara ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah maka terdapat 2 tujuan yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh *work from home* terhadap motivasi karyawan bagian *back office* PT. New Priok Container Terminal 1 Jakarta Utara.

2. Untuk menganalisis pengaruh *work from home* terhadap kinerja karyawan bagian *back office* PT. New Priok Container Terminal 1 Jakarta Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai data tambahan dan evaluasi bagi PT. New Priok Container Terminal 1 Jakarta Utara untuk kepentingan perusahaan di masa yang akan datang.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang kondisi yang tidak ideal yang mengakibatkan diberlakukannya *work from home*.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan sebuah penelitian diperlukan dasar pijakan dalam melangkah kepada tujuan penelitian tersebut. Penelitian yang mengacu kepada penelitian sebelumnya akan lebih mudah diteliti arah dan tujuannya. Untuk lebih memperjelas kerangka pikir yang akan digunakan dalam penelitian ini, maka perlu dibahas penelitian terdahulu yang topiknya berkaitan dengan penelitian ini.

Penelitian terdahulu berguna sebagai pedoman, dasar pertimbangan, maupun perbandingan dalam upaya memperoleh arah dan kerangka pikir yang jelas. Selain itu, penelitin terdahulu digunakan untuk mendapat bahan acuan mengenai topik yang diteliti, yaitu *work from home*, motivasi dan kinerja.

Penelitian mengenai motivasi dan kinerja yang berhubungan dengan *work from home* sudah dilakukan beberapa kali oleh para akademisi, akan tetapi penelitian terpisah satu dengan yang lainnya. Penelitian terdahulu dilakukan untuk mengetahui bagaimana karyawan berkerja secara *work from home* dan apa apa pengaruhnya terhadap kinerja dan motivasi karyawan. Penelitian ini menggunakan 3 penelitian terdahulu yang sudah disediakan dalam bentuk tabel 2.1:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penelitian dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Susilo, (2020)	<i>Revealing the Effect of Work-From-Home on Job Performance during the Covid-19 Crisis: Empirical Evidence from Indonesia</i>	<i>Work From Home (X₁)</i> <i>Work Environment (X₂)</i> <i>Job Satisfaction (X₃)</i> <i>Work Motivation (X₄)</i> <i>Job Performance (Y)</i>	Metode yang digunakan adalah metode survey dan menggunakan <i>path analysis</i> .	Penelitian ini menghasilkan kesimpulan berupa <i>work from home</i> mempengaruhi Motivasi secara positif dan signifikan. Sedangkan kinerja tidak secara langsung dipengaruhi.
2.	Solanki, (2013)	<i>Flextime association with job satisfaction, work productivity, motivation, & employees stress levels</i>	<i>Flextime (X₁)</i> <i>Job Satisfaction (Y₁)</i> <i>Work Productivity (Y₂)</i> <i>Motivation (Y₃)</i> <i>Employees stress levels (Y₄)</i>	Metode yang digunakan adalah metode <i>Descriptive Statistics</i> , ANOVA, dan Regresi linier.	Penelitian ini menghasilkan bahwa <i>Flextime</i> mempengaruhi Motivasi secara langsung dan signifikan. Serta <i>work from home</i> mempengaruhi Kinerja secara langsung dan signifikan.

No.	Nama Penelitian dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
3.	Ward, (2017)	<i>The Impact That Working From Home Has On The Overall Motivation and Performance Levels of Employees Working Within a Banking Organisation</i>	<i>Motivation (X₁) Performance Levels (X₂) Work From Home (Y₁)</i>	Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan wawancara secara semi terstruktur	Terdapat Hubungan Positif antara <i>work from home</i> terhadap Motivasi dan mempengaruhi Performance levels.
4	Ramos dan Prasetyo, (2020)	<i>The Impact of Work-Home Arrangement on the Productivity of Employees during COVID-19 Pandemic in the Philippines: A Structural Equation Modelling Approach</i>	<i>Job Satisfaction Work From Home Job Performance Productivity Job Stress</i>	Metode penelitian yang digunakan adalah quantitative dengan menggunakan <i>Structural Equation Modelling (SEM)</i>	Dari hasil penelitian ini memperoleh hasil <i>work from home</i> berpengaruh positif terhadap <i>Job satisfaction</i> . Tetapi berpengaruh negatif terhadap <i>Job Performance</i> .

Sumber: Penelitian terdahulu

2.2. *Work From Home*

2.2.1. Sejarah *Work From Home*

Istilah *work from home* atau WFH pertama kali muncul dalam buku *The Human Use of Human Beings Cybernetics and Society* oleh Nobert Wiener pada

tahun 1950 yang menggunakan istilah *telework* (istilah yang populer di Eropa sampai saat ini) (Siddharta & Malika, 2016). Selanjutnya pada tahun 1974, istilah 'telecommute' dipergunakan pertama kali dalam laporan University of Southern California yang berfokus pada proyek pengurangan lalu lintas jam puncak yang dibiayai oleh the National Science Foundation (Niles, 1988).

Konsep bekerja jarak jauh mulai mendapat perhatian banyak pihak pada akhir abad 20, menyertai kemunculan teknologi komunikasi dan komputer pribadi.

Istilah *telecommuting* atau *telework* makin dikenal pada tahun 80-an ketika para pekerja diberi kesempatan untuk menyelesaikan tugas dari rumah dibandingkan dengan datang langsung ke kantor (Jonathan, 2003). Pada saat itu, penerapan pekerjaan secara *telecommuting* (bekerja jarak jauh) diberlakukan satu hari dalam seminggu (S.M, Siha & Monroe, 2006).

2.2.2. Keragaman Istilah

Penanaman konsep bekerja jarak jauh sendiri beragam tetapi hanya beberapa yang masih sering dipergunakan. Awal istilah yang dipergunakan adalah '*electronic homework*' yang terdengar kuno pada saat sekarang. Istilahnya berkembang menjadi '*telecommuting*', menggunakan konsep Jack Nilles pada tahun 1973, karena terkait erat dengan pengalihan dari rumah ke kantor berikutan masalah kemacetannya (Niles, 1988). Kemudian '*flexiwork*', sebuah istilah yang lebih dikenal di Eropa.

Di Indonesia sendiri istilah yang digunakan adalah *work from home* (WFH) atau bekerja dari rumah yang merupakan konsep dari *telecommuting*. Istilah ini mulai sering terdengar diakibatkan adanya pandemic COVID-19 yang semakin

meluas dampaknya. Sehingga Presiden Joko Widodo meminta masyarakat untuk mulai mengurangi aktivitasnya dengan cara bekerja di rumah dalam press conference di Istana Bogor, Minggu (15/3/2020). WFH atau bekerja dalam rumah diharapkan dapat memutus rantai penyebaran COVID-19 di Indonesia.

2.2.3. Pengertian *Work From Home*

Pengertian *work from home* menurut Huhthanen (1997) adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang (pegawai, pekerja mandiri, pekerja rumahan) secara khusus, atau hanya waktu tertentu, pada sebuah lokasi jauh dari kantor, menggunakan media telekomunikasi sebagai alat kerja. Ditambahkan oleh Konradt, Schmook, dan Malecke (2000), bahwa bekerja jarak jauh dimaksudkan sebagai cara bekerja dalam sebuah organisasi yang dilaksanakan sebagian atau seluruhnya di luar kantor konvensional dengan bantuan layanan telekomunikasi dan informasi (DeRosette, 2016).

Secara sederhana, bekerja jarak jauh dapat dikategorikan dalam 3 jenis yaitu 1) bekerja di rumah (telecommuting); 2) bekerja dari kantor cabang yang berlokasi dekat rumah atau kantor satelit (satellite offices); 3) bekerja di mana saja di luar kantor sesuai kebutuhan (mobile work) (Mungkasa, 2020).

2.2.4. Manfaat dan Kerugian *Work From Home*

Dalam prakteknya, *work from home* dapat mengakibatkan manfaat, kerugian dan dampak bagi pekerja maupun pemimpin perusahaan. Manfaat *work from home* bagi pekerja adalah 1) keseimbangan antara bekerja dan kehidupan keluarga; 2) mengurangi waktu perjalanan ke kantor dan penghematan bahan bakar;

3) dapat mengendalikan jadwal kerja dan suasana kerja; 4) dapat memilih bekerja ketika suasana hati sedang baik. (Mungkasa, 2020).

Terdapat keberagaman manfaat yang didapatkan dari *work from home*, namun bukannya tanpa kendala atau masalah. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rokhani, (2020) ada beberapa hambatan atau kendala dalam pelaksanaan *work from home* adalah 1) jenuh bekerja di rumah dengan suasana kerja yang monoton; 2) mengurangi interaksi dengan pekerja lainnya; 3) membuat pekerja tidak fokus dikarenakan adanya interaksi dengan anggota keluarganya saat bekerja. Sedangkan menurut Mungkasa (2020), 1) pekerja kesulitan dalam berkoordinasi dengan rekan kerja; 2) tidak terlihat batas jelas antara kantor dan rumah, bahkan cenderung waktu kerja menjadi tanpa Batasan.

Sehingga dapat disimpulkan dari penjelasan di atas bahwasannya *work from home* merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pekerja untuk melaksanakan tugasnya di luar kantor konvensional dengan bantuan alat telekomunikasi atau bekerja secara fleksibel

2.3. Motivasi

2.3.1. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi, dalam kehidupan sehari-hari memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Motivasi berasal dari kata lain “moreve” yang berarti dorongan atau penggerak. Motiasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan dalam diri seseorang untuk berperilaku tentunya dalam melakukan pekerjaan agar tercapai tujuan yang sesuai dengan sasaran organisasi maupun sasaran pribadi. Motivasi adalah

serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan.

Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen yaitu: 1) Arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), 2) Kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran, dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukan. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan mereka. Menurut Robert, (1998,p. 6) motivasi merupakan keinginan untuk bertindak. Menurut K. Robert & Kinicki, (2001,p. 205) motivasi merupakan proses psikologi yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *gold-directed behavior*. Menurut Robbins, (2001,p. 156) motivasi merupakan proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus-menerus individu menuju pencapaian tujuan.

Menurut Sardiman, (2006,p. 73) motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dinyatakan bahwa motivasi kerja terbentuk dari adanya kebutuhan, sikap (*attitude*) yang mendorong karyawan agar lebih bersemangat dan bergairah dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan.

Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan atau tindakan dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan kebutuhannya.

2.3.2. Tujuan Motivasi

Ada beberapa tujuan motivasi kerja menurut Saydam, (2005,p. 328) bahwa ada beberapa tujuan pemberian motivasi sebagai berikut: mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, meningkatkan gairah dan semangat kerja, meningkatkan disiplin kerja, meningkatkan prestasi kerja, mempertinggi moral kerja karyawan, meningkatkan rasa tanggung jawab, meningkatkan produktivitas dan efisiensi, menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan, Sedangkan menurut Hasibuan, (2003,p. 97) sebagai berikut : mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang terjadi pada diri seseorang yang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Motivasi kerja dibutuhkan

sebagai landasan terdapatnya motivator, yaitu dengan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Menurut Saydam, (2005,p. 370) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi di antaranya faktor *intern* dan faktor *ekstern*, yaitu:

- a. Faktor *intern* yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain: Kematangan pribadi, Tingkat Pendidikan, Keinginan dan harapan pribadi, Kebutuhan, Kelelahan dan kebosanan, Kepuasan kerja.
- b. Faktor *ekstern* yang mempengaruhi motivasi dapat mencakup antara lain: Lingkungan/kondisi kerja yang menyenangkan, Kompensasi yang memadai, supervise yang baik, Adanya penghargaan atas prestasi, Status dan tanggung jawab, Peraturan yang berlaku.

Sedangkan menurut Rivai, (2006,p. 456) ada beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni 1) rasa aman dalam bekerja, 2) mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, 3) lingkungan/Kondisi kerja yang menyenangkan, 4) penghargaan atas prestasi kerja dan 5) perlakuan yang adil dari manajemen.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan salah satunya adalah kondisi kerja yang kondusif dan rasa aman dalam bekerja. Pihak perusahaan harus selalu memperhatikan karyawannya agar dapat bekerja lebih optimal, karena pada dasarnya karyawan merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dari perusahaan. Untuk menjaga motivasi karyawan agar tetap baik dalam kondisi COVID-19 adalah dengan menerapkan *work from home*, untuk memenuhi salah satu kebutuhan karyawan yaitu rasa aman.

2.3.4. Teori Motivasi

1. Teori Motivasi Frederick Herzberg

Frederick Herzberg dalam Hasibuan, (2014,p. 228), mengemukakan *Herzberg's two factors motivation theory* atau teori motivasi dua faktor atau teori motivasi kesehatan atau faktor higienis. Dua faktor itu disebut juga *hygiene factor* (faktor eksterinsik) dan faktor *motivator* (faktor intrinsik). *Higiene factor* memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk di dalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan dan sebagainya (faktor eksterinsik). Sedangkan faktor *motivator* memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk di dalamnya adalah *achievement*, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dan sebagainya (faktor intrinsik).

2. Teori Clayton Alderfer (Teori ERG)

Teori ini adalah penyempurnaan dari teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow. Menurut Alderfer dalam Robbins (2001,p. 171), mengemukakan ada tiga hirarki dalam kebutuhan ini yaitu eksistensi (*existence*), kekerabatan atau berhubungan (*relatedness*), dan pertumbuhan (*growth*). Adapun ketiga hierarki dalam kebutuhan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Kebutuhan Eksistensi

Kebutuhan yang pertama adalah kebutuhan eksistensi merupakan pemberian persyaratan eksistensi materiil dasar, mencakup butir-butir yang oleh Maslow dianggap sebagai kebutuhan keamanan serta keselamatan dan kebutuhan fisiologis seperti gaji, kondisi kerja,

peralatan kerja atau kebutuhan mendasar manusia untuk bertahan hidup dan sebagainya.

b. Kebutuhan Berhubungan

Kebutuhan yang kedua adalah kebutuhan berhubungan merupakan hasrat yang kita miliki untuk memelihara hubungan antar pribadi yang bermanfaat. Hasrat sosial dan status menuntut interaksi dengan orang-orang lain agar dipuaskan, dan hasrat ini segaris dengan kebutuhan sosial Maslow.

c. Kebutuhan Pertumbuhan

Kebutuhan yang ketiga adalah kebutuhan pertumbuhan. Kebutuhan pertumbuhan adalah suatu hasrat instrinsik untuk perkembangan pribadi, mencakup komponen instruksi dari kategori penghargaan Maslow dan karakteristik-karakteristik yang tercakup pada aktualisasi diri.

Sehingga dalam penelitian ini, teori yang digunakan adalah teori ERG yang dirumuskan oleh Clyton Alderfer yang merupakan penyempurnaan dari teori Maslow terkait teori hierarki kebutuhan. Menurut Clyton Alderfer terdapat 3 hierarki inti yaitu eksistensi (*existence*), kekerabatan atau berhubungan (*relatedness*), dan pertumbuhan (*growth*).

2.4. Kinerja

2.4.1. Pengertian Kinerja

Penilaian tentang kinerja individu karyawan sangat penting karena kinerja individu karyawan tersebut menggambarkan derajat kompetisi suatu perusahaan dalam persaingan global. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin memiliki derajat

kompetisi yang tinggi harus mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Kemudian, hasil analisis tersebut akan bermanfaat untuk membuat program pengembangan sumber daya manusia secara optimal.

Menurut Kasmir (2016,p. 182), kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Hasibuan, (2013,p. 34), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, ketekunan, kesungguhan, dan ketepatan waktu.

Rivai (2008,p 14) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2011,p. 9) kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari upaya yang dicapai oleh para pekerja/karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dengan tepat dalam beberapa waktu atau periode tertentu dengan baik, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi pencapaian hasil dari kinerja karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik. Terdapat variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu berkaitan dengan rekan kerja ataupun mendapat tekanan terkait

perannya dalam perusahaan dan konflik kerja yang diakibatkan dari pekerjaan ataupun di luar pekerjaannya. Oleh karena itu, situasi dan kondisi lingkungan kerja juga dapat menunjukkan atau memberi sekaligus menghasilkan dampak positif maupun negative dari kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

2.4.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016,p. 189-193) yaitu :

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin untuk mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan kerja di sekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

Sedangkan menurut Mangkunegara, (2011,p. 67) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan Pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian (*the right man in place, the man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Karyawan harus berupaya untuk mencapai hasil yang optimal agar visi dan misi perusahaan dapat terwujud, menurut Mathis, R.L & Jackson,

(2006,p. 65) mengatakan bahwa pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan, indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Kuantitas pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada karyawan/kuantitas pekerjaan pada suatu bagian.
2. Kualitas hasil pekerjaan, menilai baik atau tidaknya hasil dari pekerjaan karyawan.
3. Ketepatan waktu, yang dimaksud ketepatan waktu adalah karyawan dapat menyelesaikan tugas secara tepat waktu bukan hanya tepat waktu namun hasil pekerjaannya juga harus sesuai dengan harapan atasan.
4. Kehadiran, dengan kehadiran menunjukkan semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan
5. Kemampuan bekerjasama baik dengan rekan satu bagian maupun bagian lain

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di atas penelitian ini hanya mengangkat 2 faktor yang telah disesuaikan dengan keadaan obyek penelitian, yaitu faktor kuantitas dan kualitas kerja.

2.4.3. Pengukuran Kinerja

Menurut Bernadin (1993,p. 383) kinerja dapat diukur dengan cara melihat beberapa aspek, yaitu :

a. Hasil

Quality, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

Quantity, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

b. Pengorbanan

Timeless, merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi *output* lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.

Cost Effectives, yaitu tingkat sejauh mana penerapan sumber daya manusia, keuangan, teknologi dan material dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan keterampilan dari setiap unit penggunaan sumber daya.

c. Kepribadian

Need For Supervisor, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang *supervisor* untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

Interpersonal Import, merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama antara rekan kerja dan bawahan.

Dalam pengukuran kinerja dibutuhkan standar dari pengukuran kinerja itu sendiri untuk menjamin keberhasilan dalam melakukan pekerjaan. Menurut Dharma (2004, p.24), terdapat standar kinerja yaitu sebagai berikut :

a. Kuantitas Hasil Kerja

Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan penghitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

b. Kualitas Hasil Kerja

Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu, seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

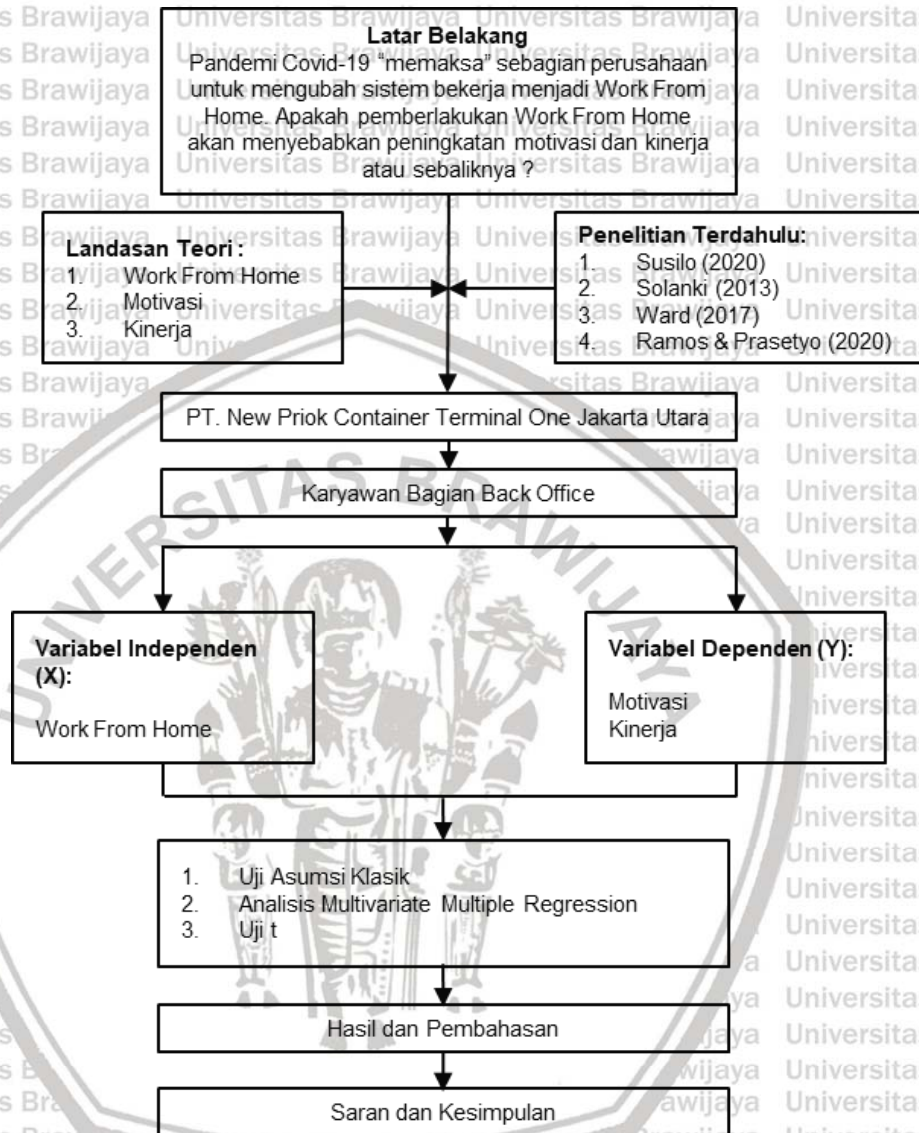
c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Dalam penelitian ini digunakan pendapat Bernadin (1993,p. 383) terkait pengukuran kinerja, namun hanya digunakan dua aspek saja yaitu aspek hasil dan pengorbanan dikarenakan aspek kepribadian sudah terwakilkan dalam teori ERG yaitu hierarki *relatedness* atau kebutuhan berhubungan.

2.5 Kerangka Penelitian

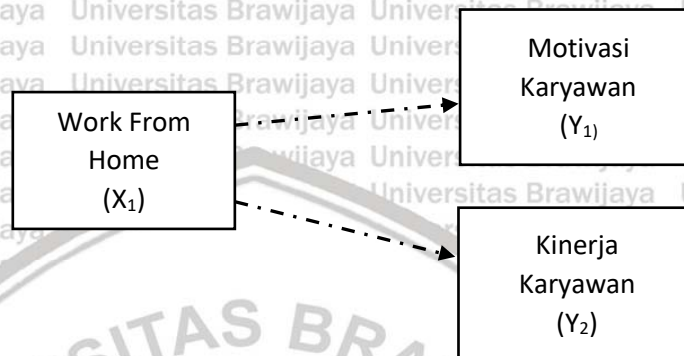
Gambar 2.1
Kerangka Penelitian



Sumber: Data diolah, 2021

2.6 Kerangka Konseptual

Kerangka konsep akan mengarahkan proses penelitian sesuai dengan tujuan yang akan dicapai dan akan menjadi alur pemikiran penelitian. Berikut kerangka konsep dalam penelitian ini:



Keterangan: Simbol $- - - - \blacktriangleright$ merupakan pengaruh *work from home* secara parsial terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan.

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan gambar di atas maka penelitian ini ingin mengetahui pengaruh *work from home* terhadap motivasi dan kinerja karyawan secara parsial.

2.7 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konsep di atas disusun hipotesis yang berkaitan, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Menurut Agus Purwanto, (2007,p. 137) hipotesis ialah pernyataan atau tuduhan sementara masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah sehingga harus diuji secara empiris. Sebelum merumuskan hipotesis penelitian, berikut

penjelasan korelasi di antara ketiga variabel yang digunakan, yaitu variabel *work from home*, motivasi, dan kinerja karyawan.

a. **Pengaruh *work from home* terhadap motivasi karyawan**

Menurut Robert, (1998,p. 6) motivasi merupakan keinginan untuk bertindak. *work from home* memberikan dampak terhadap motivasi karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ward (2017) bahwa *work from home* berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dibandingkan dengan bekerja di kantor atau Work From Office sehingga hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁: *Work from home* berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan

b. **Pengaruh *work from home* terhadap kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan, (2013,p. 34), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, ketekunan, kesungguhan, dan ketepatan waktu. Dengan di berlakukannya *work from home* kinerja karyawan pun akan berpengaruh. Hal tersebut juga diperkuat dengan penelitian dari Ward, (2017) bahwa *work from home* berpengaruh terhadap kinerja memberikan dampak yang positif, kinerja karyawan sedikit meningkat dikarenakan *work from home* sehingga hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₂: *Work from home* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan pada bab I serta ditinjau dari rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian penjelasan (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif. Eksplanasi mengkaji hubungan sebab akibat diantara dua fenomena atau lebih. Menurut Umar (1999,p. 36) penelitian eksplanasi adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian seperti ini dipakai untuk menentukan apakah suatu eksplanasi (keterkaitan sebab-akibat) valid atau tidak, atau menentukan mana yang lebih valid diantara dua (atau lebih) eksplanasi yang saling bersaing.

Adapun pendekatan yang digunakan berupa pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015,p. 14) bahwa pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik.

3.2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat penelitian replikasi yang merupakan penelitian yang dilakukan dengan mengadopsi variabel, indikator, objek penelitian atau alat analisis yang sama dengan penelitian sebelumnya.

3.3. Lokasi dan Periode Penelitian

Lokasi dilakukannya penelitian adalah di PT. New Container Terminal One yang terletak di Tanjung Priok, Jakarta Utara. Penelitian dilaksanakan bulan Maret 2021 sampai bulan April. Perlu diketahui bahwa penyebaran kuesioner dilakukan pada saat pemerintah memperpanjang pemberlakuan pembatasan masyarakat (PPKM) skala mikro di Jawa dan Bali adapun salah satu aturan yang diterapkan dan mempengaruhi hasil dari jawaban responden adalah diberlakukannya *work from home* dengan menerapkan 50 persen dari populasi berdasarkan portal berita kompas.com terkait dengan aturan PPKM Mikro yang berlaku 23 februari - 8 maret 2021 Arnani (2021). Penghambatan penerapan *work from home* di Indonesia diberlakukan sejak penerbitan surat edaran Disnakertrans dan Energi DKI Jakarta pada Maret 2020. Perusahaan PT. New Priok Container Terminal 1 Jakarta Utara ini menerapkan di bulan yang sama.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa para pekerja tidak lagi melaksanakan seluruh waktunya untuk bekerja secara *work from home* melainkan melaksanakan *work from home* secara *hybrid* yang merupakan gabungan atau kombinasi dari bekerja di kantor dan bekerja di rumah.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut Supranto (2008,p. 22) populasi merupakan kumpulan dari seluruh elemen sejenis tetapi tidak dapat dibedakan sama lain karena karakteristiknya.

Sedangkan menurut Sugiyono (2013,p. 389) populasi adalah sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dari beberapa pendapat diatas mengenai populasi dapat disimpulkan bahwa populasi adalah semua objek atau subjek yang telah ditetapkan yang diperlukan untuk menjadikan pelajaran atau kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *back office* PT. New Priok Container Terminal One yang berjumlah 80 karyawan. Karyawan bagian *back office* yang dimaksudkan adalah karyawan yang memiliki karakteristik yang sama dan relatif umum terlepas dari divisi-divisi yang ada dengan pekerjaan administrasi yang bisa dikerjakan di rumah.

Divisi yang dimaksudkan disini diantaranya adalah divisi HSSE (*Health, Safety, Security and Environment*), divisi keuangan, divisi HR (*Human Resource*), dan divisi IT.

3.4.2. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, digunakan teknik *simple random sampling*. Menurut Kerlinger (2006,p. 188) *simple random sampling* adalah metode penarikan dari sebuah populasi atau semesta dengan cara tertentu sehingga setiap anggota populasi atau semesta tadi memiliki peluang yang sama untuk terpilih atau terambil.

Sedangkan menurut Masyuri (2008,p. 167) mengungkapkan bahwa *simple random sampling* atau penarikan sampel acak sederhana adalah sebuah metode untuk memilih anggota sampel yang dinotasikan dengan “n” dari anggota populasi yang dinyatakan dengan “N”, sehingga anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel, tidak ada diskriminasi terhadap anggota populasi.

Kelebihan metode ini yaitu dapat mengurangi bias dan dapat mengetahui *standard error* penelitian. Sementara kekurangan yaitu tidak adanya jaminan bahwa sampel yang terpilih benar-benar dapat merepresentasikan populasi yang dimaksud.

Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dari jumlah populasi 80 orang dengan persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir sebesar 10% maka didapatkan hasil sampel sejumlah 44 orang.

3.4.3. Teknik Sampling

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah teknik *probability sampling* dikarenakan dalam penelitian ini, jumlah populasi sudah diketahui yaitu sebesar 80 responden. Untuk menentukan besarnya sampel minimal yang diharapkan diambil dari populasi menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Slovin dalam Burhan (2010,p. 105) yaitu sebagai berikut :

$$\text{Rumus Slovin} \quad : n = \frac{N}{Nd^2+1}$$

Dimana n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

d = Estimasi Kesalahan

Jadi, jumlah sampel minimal yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{N}{Nd^2+1}$$

$$n = \frac{80}{80(0,1)^2+1}$$

$$n = 44,4 \text{ dibulatkan menjadi } 44$$

Dari perhitungan di atas maka besaran sampel yang diharapkan sebesar 44 orang responden, namun mempertimbangkan ketersediaan karyawan *back office* yang melaksanakan *work from home* diperoleh data sebanyak 48 karyawan dan memiliki akses untuk memberikan kuisioner kepada para responden, sehingga dalam penelitian ini jumlah responden dioptimalkan menjadi 48.

3.5 Sumber Data

Jenis dan sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini antara lain :

1. Data Primer

Menurut Hasan, (2002,p. 32) data primer ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Dalam penelitian ini data primer yang diperoleh berupa hasil kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada Hasan (2002,p. 58). Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh menggunakan teknik dokumentasi yang digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh yaitu dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku, dan data yang diperoleh dari PT. New Priok Container Terminal One, Jakarta Utara.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2015,p. 82) dokumentasi merupakan catatan peristiwa pada waktu yang lalu, dan dapat berbentuk tulisan, gambar, maupun karya-karya monumental dari seseorang. Penelitian ini menggunakan data dari buku, jurnal dan data yang diberikan oleh perusahaan berupa:

- a. Profil PT. New Priok Container Terminal One, Jakarta Utara
- b. Struktur Organisasi

2. Kuesioner

Sugiyono (2015,p. 199) menyatakan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dapat disimpulkan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan menyerahkan atau mengirimkan daftar-daftar pertanyaan-pertanyaan tertulis untuk diisi oleh responden yang dalam penelitian ini adalah karyawan *back office* PT. New Priok Container Terminal One Jakarta Utara, dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

3.7 Variabel Penelitian

Sugiyono (2015,p. 38) menyatakan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (X)

Menurut Sugiyono (2015,p. 39) variabel bebas (*independent variabel*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, variabel *independent* yang digunakan yaitu *work from home* (X)

2. Variabel Terikat (Y)

Sugiyono (2015,p. 97) menyatakan bahwa variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel *dependent* atau terikat adalah motivasi (Y_1) dan kinerja karyawan (Y_2).

3.8 Definisi Operasional Variabel

Untuk memudahkan penelitian dan mengetahui variabel-variabel yang akan digunakan, maka diperlukan kegiatan yang harus dilaksanakan yang disebut dengan definisi operasional variabel. Selanjutnya variabel penelitian didefinisikan sebagai berikut :

1. Variabel *Work From Home* (X)

Work from home merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pekerja untuk melaksanakan tugasnya diluar kantor konvensional dengan bantuan alat telekomunikasi atau bekerja secara fleksibel.

2. Variabel Motivasi (Y₁)

Dalam penelitian ini, teori yang digunakan adalah teori ERG yang dirumuskan oleh Clyton Alderfer yang merupakan penyempurnaan dari teori Maslow terkait teori hierarki. Menurut Clyton Alderfer terdapat 3 hierarki inti yaitu eksistensi (existence), kekerabatan, atau berhubungan (relatedness), dan pertumbuhan (growth).

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y₂)

Dalam penelitian ini digunakan pendapat Bernadin (1993,p. 383) terkait pengukuran kinerja, namun hanya digunakan dua aspek saja yaitu aspek hasil dan pengorbanan dikarenakan aspek kepribadian sudah terwakilkan dalam teori ERG yaitu hierarki relatedness atau kebutuhan berhubungan.

Untuk lebih memudahkan pemahaman definisi operasional tentang konsep, variabel, indikator, dan item pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut:

Tabel di halaman selanjutnya...

Tabel 3.1

Variabel, Indikator, Item

Variabel	Indikator	Item
Work From Home (X)	Fleksibilitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menghabiskan seluruh waktunya dirumah selama berkerja. (X_{1.1}) 2. Tetap berkerja di luar kehadiran fisik rekannya. (X_{1.2}) 3. Tidak melakukan perjalanan fisik sama sekali (pergi ke kantor) untuk memulai dan menyelesaikan pekerjaan. (X_{1.3})
Motivasi Kerja (Y ₁)	Kebutuhan Eksistensi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan tetap memberikan gaji ketika karyawan merasa aman dari infeksi COVID-19. (Y_{1.1}) 2. Perusahaan memberi kebebasan untuk mengatur jadwal kerja karyawan sepenuhnya. (Y_{1.2}) 3. Perusahaan tetap setia kepada para karyawan saat ekonomi sedang turun, ketika banyak orang diluar sana kehilangan pekerjaan mereka. (Y_{1.5})
	Kebutuhan Berhubungan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan mengizinkan untuk bekerja secara mandiri tanpa adanya pengawasan (Y_{1.3}) 2. Karyawan bisa bekerja lebih efisien karena tidak perlu berpergian ke kantor. (Y_{1.4})
	Kebutuhan Pertumbuhan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan memberi kesempatan untuk dipromosikan ketika tetap merasa aman dari infeksi COVID-19 (Y_{1.6}) 2. Pekerjaan yang dikerjakan memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri agar tidak merasa bosan/monoton selama krisis COVID-19 (Y_{1.7})

Variabel	Indikator	Item
Kinerja Karyawan (Y ₂)	Hasil	Telah menyelesaikan semua tugas sesuai dengan key performance indicators perusahaan, meskipun dalam kondisi bekerja dari rumah. (Y _{2.1})
	Pengorbanan	Berhasil menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan dengan baik bahkan tanpa ada masalah meskipun dalam kondisi dari rumah. (Y _{2.2})

Sumber: Jurnal terdahulu

3.9 Skala Pengukuran

Untuk membantu mengukur konsep lebih cermat dan sesuai maka digunakan skala untuk mempermudah. Skala merupakan suatu prosedur pemberian angka atau simbol lain kepada sejumlah ciri dari suatu objek agar dapat menyatakan karakteristik angka pada ciri tersebut.

Dengan kata lain skala merupakan pemberian angka-angka terhadap benda atau peristiwa dan menunjukkan bahwa kaidah yang berbeda menghendaki skala yang berbeda pula. Untuk mengumpulkan data pada penelitian ini dengan menggunakan skala liker yang setiap jawaban responden diberi skor 1-5. Menurut Sugiyono, (2015,p. 134) mengemukakan bahwa skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Caranya dengan menghadapkan responden dengan daftar pertanyaan sebagai alat untuk pengumpulan data atau informasi dari responden. Setiap pertanyaan tersedia pilihan yang telah diberi skor nilai sebagai bobot dari jawaban

yang ditanyakan. Dalam penelitian ini skor yang dipergunakan dimulai dengan skor tertinggi 5 (lima) dan skor terendah 1 (satu). Pemingkatan skala *likert* yang dimaksud Nampak pada table berikut :

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

No	Jawaban	Notasi	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2015)

3.10 Uji Instrumen Penelitian

3.10.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner.

Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut Ghozali, (2018,p. 51). Uji validitas bertujuan untuk mengukur validitas data dengan menyatakan sah atau tidaknya suatu kuesioner. Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur untuk mengukur apa yang diukur. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antar masing-masing skor indicator dengan total skor variabel. Instrmen dikatakan valid apabila nilai hasil perhitungan $>r$ kritis pada table dan sebaliknya dengan $\alpha = 0,05$ (Yuswianto, 2009). Dalam hal ini, nilai r hitung dapat diperoleh dari rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y

X = Pengetahuan dan perilaku santri

Y = Kejadian penyakit skabies

$\sum xy$ = Jumlah perkalian dari masing-masing item dengan jumlah skor total (X dan Y)

$\sum x$ = Jumlah seluruh skor X

$\sum y$ = Jumlah seluruh skor Y

N = Banyaknya individu

Jika $r_{xy} > r$ tabel artinya pertanyaan tersebut valid, dan jika $r_{xy} < r$ tabel artinya pertanyaan tersebut tidak valid.

3.10.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban-jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali (2018,p. 45).

Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*, dengan rumus:

$$r_{ii} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{ii} : koefisien reliabilitas (nilai *alpha*)

k : banyaknya butir pertanyaan

σ_b^2 : jumlah varian butir

σ_t^2 : varian total

Instrumen dapat dikatakan andal (*reliabel*) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih Nunnally (1994) dalam Ghozali (2018,p 46).

3.11 Teknik Analisis Data

3.11.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi Sugiyono (2013,p. 206). Menganalisa statistik deskriptif melalui penyebaran data dari responden dengan menggunakan perhitungan rata-rata (*mean*) dan perhitungan peresentase. Dengan demikian akan diperoleh frekuensi, presentase dan rata-rata skor jawaban responden terhadap setiap item variabel yang menggambarkan tanggapan responden terhadap setiap item variabel. Berdasarkan skor yang telah diperoleh pada masing-masing item variabel tersebut kemudian dianalisis guna mengungkapkan fenomena yang terdapat pada setiap variabel sesuai dengan persepsi responden yang mana hal tersebut nantinya akan digunakan sebagai masukan bagi perusahaan maupun instansi dimana penelitian ini dilakukan.

3.11.2 Analisis Multivariate Multiple Regression

Menurut Hair (2009, p. 5) analisis multivariat mengacu pada semua teknik statistik yang menganalisis secara bersamaan beberapa pengukuran pada individu

atau objek yang diteliti. Dengan demikian, setiap analisis simultan lebih dari dua variabel dapat dianggap sebagai analisis multivariat.

Banyak teknik multivariat yang merupakan perluasan dari analisis univariat (analisis distribusi tunggal) dan analisis bivariat (klasifikasi silang, korelasi, analisis varians, dan regresi sederhana yang digunakan untuk menganalisis dua variabel).

Beberapa penelitian terdahulu menggunakan multivariat hanya untuk memeriksa hubungan antara atau di antara lebih dari dua variabel.

Menurut Dillon and Goldstein, (1984,p. 439), analisis multivariat didefinisikan sebagai semua metode statistik yang menganalisis beberapa pengukuran (variabel-variabel) yang ada pada setiap obyek dalam satu atau banyak sampel secara simultan. Berdasarkan definisi tersebut, setiap teknik analisis yang melibatkan lebih dari dua variabel secara simultan dapat dianggap sebagai analisis multivariat.

Teknik analisis multivariat secara umum dapat dibagi menjadi dua kelompok besar, yaitu :

1. *Dependence Methods* : Teknik *multivariate* yang di dalamnya terdapat variabel atau set variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel lainnya sebagai variabel bebas (*independent variabel*).
2. *Interdependece Methods* : Teknik *multivariate* dimana semua variabel dianalisis secara simultan, tidak ada variabel yang didefinisikan bebas atau terikat.

Dalam penelitian ini, akan digunakan teknik analisis *multivariate dependence methods* dikarenakan terdapat variabel *work from home* sebagai variabel (X), motivasi (Y_1) dan kinerja karyawan (Y_2).

Dikarenakan data yang digunakan adalah data *metric* teknik *multivariate* yang digunakan adalah *Multiple Regression*. Menurut Menurut Hair (2009, p. 17) regresi berganda adalah metode analisis yang tepat jika masalah penelitian melibatkan satu variabel dependen metrik yang diduga terkait dengan dua atau lebih variabel independen metrik. Untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan dapat digunakan untuk keperluan prediksi maka diperlukan uji asumsi klasik yang meliputi:

a. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018, p.137) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah Homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

b. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018, p.161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, *variable* pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut Sugiyono (2015, p.323) pelaksanaan uji normalitas dapat menggunakan uji Kolmogrov-

Smirnov, dengan kriteria yang berlaku yaitu apabila hasil signifikansi $> 0,05$ yang berarti residual berdistribusi normal.

c. Uji Linieritas

Menurut Ghozali (2018, p.167) Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak.

Dengan uji ini akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat atau kubik. Menurut Sugiyono (2015, p.323)

uji linieritas dapat dilakukan melalui test of linearity. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada linearity $\leq 0,05$ maka dapat diartikan bahwa antara variable bebas dan variable terikat terdapat hubungan yang linear.

3.12 Uji Hipotesis

3.12.1 Uji Parsial (t_{test})

Uji t yaitu pengujian hubungan menguji bagaimana pengaruh masing-masing variable bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variable terikatnya. Uji hipotesis ini menggunakan uji-t (t_{test}), dimana t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat keyakinan tertentu. Keputusan hipotesis tergantung pada hasil perbandingan ini. Pengujian hipotesis parsial di penelitian menggunakan uji parsial uji t, yang dimaksudkan untuk melihat seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen Ghozali (2016,p. 86). Menurut Sugiyono, (2013,p. 250) menggunakan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Nilai uji t

r = Koefisien korelasi pearson

r^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel

Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 uji dua pihak dan $dk = n-2$, kriteria sebagai berikut:

1. H_0 diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$
2. H_0 ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$



BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Tentang Perusahaan

Pelabuhan Tanjung Priok di Jakarta Utara, yang menangani lebih dari setengah volume total Indonesia, telah mengalami kelebihan muatan selama bertahun-tahun. Pengembangan New Priok akan membawa fasilitas pelabuhan Jakarta setara dengan pelabuhan kelas dunia lainnya dan memberikan peluang konektivitas jaringan baru ke jalur pelayaran. Hal ini akan secara signifikan memperkuat daya saing rantai logistik Indonesia dan mengarah pada lingkungan perdagangan yang lebih baik. PT New Priok Container Terminal One (NPCT1) merupakan tahap pertama Pengembangan New Priok dan mulai beroperasi pada 18 Agustus 2016. Perusahaan ini dimiliki oleh 4 (empat) pemegang saham Pelindo II (IPC); Mitsui & Co., Ltd.; PSA International Pte Ltd; dan Nippon Yusen Kabushiki Kaisha (Jalur NYK).

Selain menjadi terminal paling modern di Jakarta yang mampu menampung kapal mega peti kemas yang melintasi lautan, NPCT1 juga secara aktif menanggapi imbauan pemerintah Indonesia untuk "*Go Green*" dengan memperkenalkan ERTG dan menjajaki fasilitas "*Cold Ironing*" untuk menjadikannya salah satu entitas paling ramah lingkungan dalam bisnis peti kemas. Dengan konsep yang dalam, peralatan terbaru, bea cukai dan sistem karantina yang ditingkatkan ditambah dengan komitmen dalam keunggulan, perencanaan cerdas dan upaya terfokus, dengan bertujuan untuk memberikan layanan pelabuhan terbaik di kelasnya di Tanjung Priok, Jakarta.

4.1.2 Visi Perusahaan

Adapun visi perusahaan sebagai berikut “*To be the leading gateway terminal operator in Indonesia.*” Apabila diartikan dalam Bahasa Indonesia visi perusahaan ini memiliki arti “Menjadi operator terminal gateway terkemuka di Indonesia”.

4.1.3 Misi Perusahaan

Perusahaan New Priok Container Terminal One Jakarta Utara memiliki misi “*Provide best-in-class container terminal services to energize Indonesia's international trade and achieve its full growth potential by building successful partnerships with our customers and stakeholders*”. Dalam Bahasa Indonesia dapat diartikan “Menyediakan layanan terminal peti kemas terbaik di kelasnya untuk menggerakkan perdagangan internasional Indonesia dan mencapai potensi pertumbuhan sepenuhnya dengan membangun kemitraan yang sukses dengan pelanggan dan pemangku kepentingan kami.”

4.1.4 Nilai-nilai Perusahaan

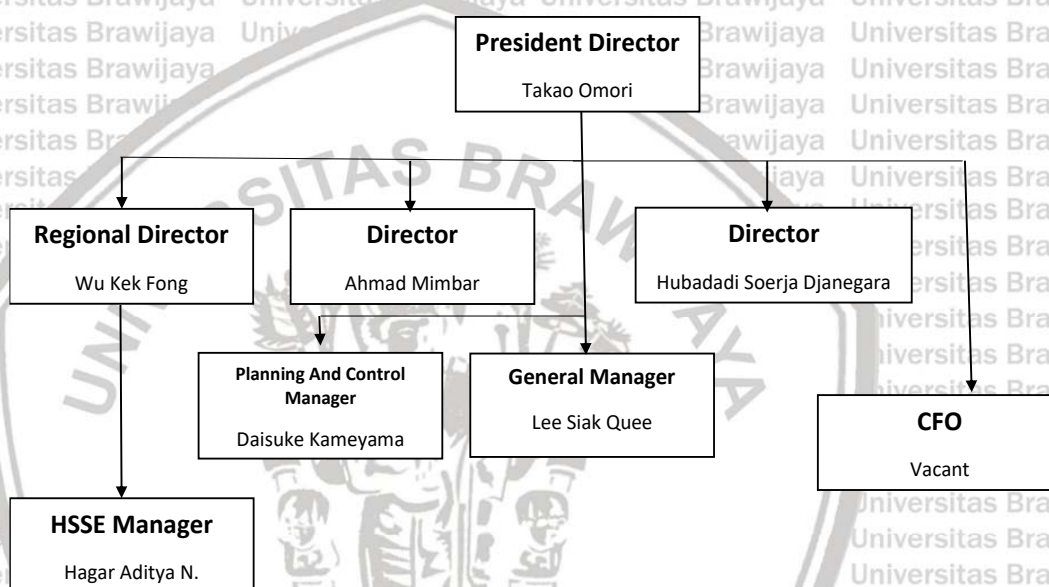
Perusahaan NCPT 1 (New Priok Container Terminal One) memiliki 5 nilai yang difokuskan dalam menjalankan perusahaannya, yaitu :

1. *Committed to Excellence*
2. *Dedicated to Customers*
3. *Focused on People*
4. *Embraced Innovation*
5. *Ensure Safety & Environmental Sustainability*

4.1.5 Susunan Organisasi

Struktur organisasi PT. New Priok Container Terminal One Jakarta Utara berbentuk garis lurus, yaitu wewenang dari pimpinan mengalir secara langsung kepada kepala bagian yang berada dibawahnya dan karyawan yang berada di bawahnya menerima tugas langsung dari pimpinan organisasi.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. New Priok Container Terminal One Jakarta Utara



4.2 Gambaran Karakteristik Responden

Gambaran karakteristik responden dapat diketahui berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan. Pada penelitian ini mendeskripsikan mengenai pengaruh *work from home* terhadap motivasi dan kinerja pada karyawan bagian *back office* PT. New Priok Container Terminal One Jakarta Utara.

Hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan kepada 48 responden yaitu karyawan PT. New Priok Container Terminal One Jakarta Utara dan dapat dikelompokkan berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja

dan status perkawinan responden. Berdasarkan hasil kuesioner tersebut maka karakteristik responden dapat diuraikan sebagai berikut :

4.2.1 Tingkat Usia Responden

Karakteristik usia responden terdiri dari empat kelompok usia secara terperinci dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (orang)	Persentase
26-33 tahun	18	38%
34-42 tahun	23	47%
43-50 tahun	7	15%
Jumlah	48	100%

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.1 maka dapat diketahui bahwa dari 48 responden yaitu karyawan bagian *back office* PT. New Priok Container Terminal One Jakarta Utara menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan adalah berusia 34-42 tahun yaitu sebanyak 22 responden atau 47%.

4.2.2 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin responden terdiri dari pria dan wanita yang secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel dihalaman selanjutnya...

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
Pria	33	69%
Wanita	15	31%
Jumlah	48	100%

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.2 maka dapat diketahui bahwa dari 48 responden yaitu karyawan bagian *back office* PT. New Priok Container Terminal One Jakarta Utara menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan adalah pria dengan jumlah 33 orang atau sebesar 69%.

4.2.3 Tingkat Pendidikan Terakhir Responden

Tingkat pendidikan terakhir yaitu Diploma hingga Pendidikan *Masters/Doctorate* secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
Diploma	2	4%
Sarjana	37	77%
Masters/Doctorate	9	19%
Jumlah	48	100%

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.3 dari 48 responden yaitu karyawan bagian *back office* PT. New Priok Container Terminal One Jakarta Utara menunjukkan bahwa

sebagian besar karyawan tingkat Pendidikan karyawan adalah Sarjana yaitu sebanyak 36 responden atau 77% serta paling sedikit adalah Diploma yaitu sebanyak 2 responden atau 4%.

4.2.4 Masa Kerja Responden

Masa kerja responden dapat dikelompokkan menjadi 3 kelompok dan dapat dilihat lebih jelas dalam tabel berikut :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Bekerja	Jumlah (orang)	Persentase
<3 s/d 6 tahun	37	77%
7 tahun s/d 10 tahun	10	21%
>10 tahun	1	2%
Jumlah	48	100%

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.4 dari 48 responden yaitu karyawan bagian *back office* PT: New Priok Container Terminal One Jakarta Utara menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki masa kerja <3 s/d 6 tahun sebanyak 37 responden atau 77%, karyawan yang bekerja selama 7 s/d 10 tahun sebanyak 10 responden atau 21% dan karyawan yang bekerja selama >10 tahun sebanyak 1 responden atau 2%. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan sebagian besar karyawan telah bekerja selama <3 s/d 6 tahun sebanyak 37 responden.

4.2.5 Status Pernikahan

Status perkawinan para responden terdiri dari status menikah dan belum menikah dan dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan Responden

Status Perkawinan	Jumlah Orang	Persentase
Menikah	37	77%
Belum Menikah	11	23%
Jumlah	48	100%

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa karyawan yang belum menikah yaitu sebanyak 11 responden atau 23% dan sebanyak 37 responden atau 77% menikah. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan sebagian besar karyawan telah menikah sebanyak 37 responden atau 77%.

4.3 Deskripsi Pekerjaan Responden

Pekerjaan yang termasuk kedalam bagian *bagian back office* adalah pekerjaan administrasi yang bisa dikerjakan dalam kondisi di rumah. Divisi yang dimaksudkan disini diantaranya adalah divisi HSSE (Health, Safety, Security and Environment), divisi keuangan, divisi HR (*Human Resource*), dan divisi IT. Dalam penelitian ini para karyawan bagian *back office* dipandang memiliki karakteristik yang sama terlepas dari jabatan dan tugas-tugas yang dilakukan.

4.4 Uji Instrumen Penelitian

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat valid atau tidaknya masing-masing instrument dalam variabel *work from home*, motivasi dan kinerja karyawan bagian *back office* PT. New Priok Container Terminal One (NCPT1) Jakarta Utara.

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen (kuisisioner) tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Tinggi-rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana instrumen mempunyai validitas yang tinggi pula Sugiyono, (2017,p. 121). Nilai kritik dari pengujian ini adalah 0,284 dengan r table untuk degree of freedom (df) = $n-k$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah item. Jika r hitung $>$ r tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. Sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid Sugiyono, (2017, p. 118) dan disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Work From Home</i> X_1	$X_{1.1}$	0,840	0,284	Valid
	$X_{1.3}$	0,809	0,284	Valid
Motivasi Y_1	$Y_{1.1}$	0,528	0,284	Valid
	$Y_{1.2}$	0,789	0,284	Valid
	$Y_{1.3}$	0,682	0,284	Valid
	$Y_{1.4}$	0,882	0,284	Valid
	$Y_{1.5}$	0,469	0,284	Valid
	$Y_{1.6}$	0,741	0,284	Valid
	$Y_{1.7}$	0,733	0,284	Valid
Kinerja Y_2	$Y_{2.1}$	0,825	0,284	Valid
	$Y_{2.2}$	0,824	0,284	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah, tahun 2021

Variabel X terdiri dari 3 item, namun nilai validitas $X_{1.2}$ sangat kecil sehingga item ini dihilangkan dan untuk analisa inferential selanjutnya tetap digunakan sesuai dengan pendapat Wielan (2017). Sehingga untuk instrumen X_1 hanya diukur dengan 2 item. Dari tabel 4.6, dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini adalah valid, karena terbukti bahwa nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel. Dengan demikian semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh *work from home* terhadap motivasi dan kinerja paada karyawan bagian *back office* PT. New Priok Container Terminal One (NCPT1) Jakarta Utara.

4.4.3 Uji Reliabilitas

Selain melakukan uji validitas sebelum melakukan analisis regresi, adapun uji reliabilitas untuk menguji instrument penelietian. Menurut Sugiyono, (2017,p. 130) uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Perhitungan uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS Statistik versi 26.0 dan disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
(X_1)	0,649	Reliabel
(Y_1)	0,848	Reliabel
(Y_2)	0,877	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, tahun 2021

Pada tabel 4.7 hasil uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, menurut hal tersebut

dikarenakan Instrumen dapat dikatakan andal (*reliabel*) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih Ghozali (2018,p. 49).

4.5 Analisis Deskriptif Variabel

4.5.1 Analisis Deskriptif Variabel *Work From Home* (X_1)

Dalam variabel *work from home* terdapat 3 item pernyataan yang diajukan kepada 48 responden. Berikut distribusi jawaban responden tersaji dalam tabel 4.8:

Tabel 4.8
Hasil Analisis Deskriptif Untuk Variabel *Work from home* (X_1)

Indikator	Ss		S		N		Ts		Sts		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	7	15%	9	19%	7	15%	25	52%	0	0	2,96
X1.2	8	17%	33	69%	7	15%	0	0%	0	0	4,02
X1.3	7	15%	13	27%	10	21%	18	38%	0	0	3,19
<i>Mean Variabel</i>											3,39

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.8 mengenai deskripsi jawaban responden untuk variabel *work from home* (X) melalui kuesioner yang didapat dari hasil jawab dari 48 responden karyawan bagian *back office* pada PT. New Priok Container Terminal One Jakarta Utara didapatkan penilaian tentang variabel *work from home* secara keseluruhan memiliki rata-rata sebesar 3,39. Hal ini dapat diartikan bahwa *work from home* sudah tidak sepenuhnya diterapkan secara murni/mutlak atau penerapan *work from home* secara *hybrid* yang merupakan gabungan antara *work from office* dengan *work from home*. Untuk nilai tertingginya ada pada item $X_{1.2}$ sebesar 4,02.

Hal ini dapat diartikan bahwa sebagian besar karyawan tetap bekerja meskipun di luar kehadiran fisik temannya dan berdasarkan besaran rata-rata tersebut bisa diartikan bahwa para karyawan bekerja secara daring serta berkomunikasi melalui bantuan alat telekomunikasi untuk berkoordinasi dengan rekan kerjanya.

Sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada item X_{1.1} sebesar 2,96 yang dapat diartikan sebagian besar karyawan tidak menggunakan seluruh waktunya untuk bekerja di rumah secara sepenuhnya. Dapat diasumsikan dari hasil nilai rata-rata item tersebut bahwa karyawan perlu untuk pergi ke kantor untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sehingga tidak sepenuhnya berada di rumah selama pelaksanaan *work from home*.

4.5.2 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi

Dalam variabel Motivasi terdapat 7 item pernyataan yang diajukan kepada 48 responden. Berikut distribusi jawaban responden pada tabel 4.7 :

Tabel 4.9
Hasil Analisis Deskriptif Untuk Variabel Motivasi (Y₁)

Indikator	Ss		S		N		Ts		Sts		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	31	65%	17	35%	0	0%	0	0%	0	0	4,65
Y1.2	14	29%	13	27%	7	15%	14	29%	0	0	3,56
Y1.3	10	21%	22	46%	5	10%	11	23%	0	0	3,65
Y1.4	11	23%	5	10%	11	23%	21	44%	0	0	3,15
Y1.5	32	67%	14	29%	1	2%	1	2%	0	0	4,60
Y1.6	15	31%	16	33%	15	31%	2	4%	0	0	3,94
Y1.7	17	35%	27	56%	4	8%	0	0%	0	0	4,27
<i>Mean Variabel</i>											3,97

Sumber: Data primer, diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.9 mengenai deskripsi jawaban responden didapatkan penilaian variabel motivasi sebesar 3,97. Hal ini dapat diartikan bahwa tanggapan responden mengenai motivasi sudah baik dan dapat diindikasikan bahwa kebutuhan motivasi para karyawan sudah dapat dipenuhi oleh perusahaan. Nilai mean tertinggi dalam variabel ini berada pada item Y_{1.1} sebesar 4,65. Hal ini dapat diartikan bahwa perusahaan tetap memenuhi hak karyawan dengan memberikan gaji diiringi dengan pemberian rasa aman dari infeksi COVID-19. Sedangkan nilai

mean terendah berada pada item Y_{1.4} sebesar 3,15. Hal ini dapat diartikan bahwa sebagian besar karyawan merasa tidak efisien untuk bekerja diluar kantor konvensional atau bekerja secara *work from home*.

4.5.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

Tabel 4.10
Analisis Deskriptif Untuk Variabel Kinerja (Y₂)

Indikator	Ss		S		N		Ts		Sts		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y _{2.1}	16	33%	13	27%	11	23%	8	17%	0	0	3,77
Y _{2.2}	14	29%	10	21%	13	27%	11	23%	0	0	3,56
Mean Variabel											3,67

Sumber: data primer, diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.10 mengenai deskripsi jawaban responden untuk Variabel kinerja Y₂ didapatkan penilaian variabel kinerja sebesar 3,67. Hal ini dapat diartikan sebagian besar responden mengenai kinerja sudah cukup baik dan dapat di indikasikan bahwa kinerja karyawan tidak bermasalah selama diberlakukannya *work from home*. Nilai mean tertinggi dalam variabel ini berada pada item Y_{2.1} sebesar 3,77. Hal ini dapat diartikan bahwa sebagian besar karyawan tetap melaksanakan tugasnya sesuai dengan *key performance indicators* perusahaan meskipun melaksanakan pekerjaannya di luar kantor konvensional. Sedangkan nilai mean terendah berada pada item Y_{2.2} sebesar 3,56. Hal ini dapat diartikan bahwa sebagian besar karyawan menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik tanpa ada masalah meskipun dengan kondisi bekerja di luar kantor konvensional.

4.6 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

4.6.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, perlu untuk memastikan terlebih dahulu bahwa model regresi yang digunakan dapat digunakan untuk keperluan prediksi, maka diperlukan 3 uji asumsi klasik yang meliputi:

a. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas atau adanya perbedaan nilai ragam dengan semakin meningkatnya nilai variabel bebas. Prosedur uji dilakukan dengan uji *Glejser*, yaitu dengan cara meregresikan nilai absolute residual terhadap variabel independent. Dikarenakan Variabel Independent dalam penelitian ini terdapat 2 sehingga dilakukan pengujian sebanyak dua kali dengan menentukan terlebih dahulu absolute residual (*Abs_res*) dari meregresikan variabel *work from home* (X_1) dengan variabel motivasi (Y_1). Sedangkan absolute residual yang kedua (*Abs_res2*) diperoleh dengan cara meregresikan *work from home* (X_1) dengan variabel kinerja (Y_2). Hasil uji dapat dilihat pada tabel 4.11 :

Tabel 4.11
Hasil Uji Glejser

	Sig.	
	Abs_res	Abs_res2
<i>Work From Home</i> (X_1)	0,566	0,404

Sumber : Data primer diolah, tahun 2021

Berdasarkan data hasil uji glejser di atas dapat diartikan bahwa di dalam analisis regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Hasil kedua

uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

b. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji ini dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan sebagai berikut:

H_0 : residual tersebar bebas

H_a : residual tidak tersebar bebas

Jika nilai **sig.** (*p-value*) > 0,05 maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.12

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov	
X ₁ dengan Y ₁	Asymp Sig (2-tailed)	0,200
X ₁ dengan Y ₂	Asymp Sig (2-tailed)	0,195

Sumber: Data Primer Diolah, tahun 2021

Dari hasil tabel 4.12 didapat nilai **Sig.** kedua hasil uji normalitas lebih besar dari 0,05. Maka dengan demikian ketentuan H_0 diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

c. Uji Linieritas

Tujuan dari uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependennya adalah linear. Adapun hasil dari uji linieritas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Deviation From Linearity	
	Y ₁	Sig.
X ₁	Y ₁	0,102
	Y ₂	0,059

Sumber : Data primer diolah, tahun 2021

Dari tabel dihalaman sebelumnya terlihat bahwa semua nilai Sig. lebih besar dari α (0,05), hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dan terikat bersifat linier.

4.6.2 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel X₁ dengan Y₁

Tabel 4.14
Hasil Analisis Regresi Sederhana
Variabel X₁ dengan Y₁

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11,957	2,115			5,652	0,000
	<i>Work From Home</i>	1,551	0,203	0,747		7,632	0,000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Data primer, diolah tahun 2021

Dari tabel 4.14 dapat diambil sebuah persamaan regresi linear sederhana adalah $Y_1 = a + bx$. Huruf a merupakan angka konstan dari unstandardized coefficients. Dalam kasus ini nilainya sebesar 11,957. angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika ada *work from home* (X₁) maka nilai konsisten Motivasi (Y₁) adalah sebesar 11,957.

Huruf b adalah angka koefisien regresi. Dikarenakan nilai koefisien regresi bernilai positif (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa *work from home* (X₁) berpengaruh positif terhadap Motivasi (Y₁). Sehingga persamaan regresinya adalah $Y_1 = 11,957 + 1,551 X$.

4.6.3 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel X_1 dengan Y_2

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Sederhana
Variabel X_1 dengan Y_2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	0,317	0,987			0,321	0,750
	<i>Work From Home</i>	0,690	0,095	0,731		7,276	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, tahun 2021

Dari tabel 4.15 dapat diambil sebuah persamaan regresi linear sederhana adalah $Y_2 = a + bx$. Huruf a merupakan angka konstan dari *unstandardized coefficients*. Dalam kasus ini nilainya sebesar 0,317. Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika ada *work from home* (X_1) maka nilai konsisten kinerja (Y_2) adalah sebesar 0,317.

Huruf b adalah angka koefisien regresi. Dikarenakan nilai koefisien regresi bernilai positif (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa *work from home* (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y_2). Sehingga persamaan regresinya adalah $Y_2 = 0,317 + 0,690 X$.

4.7 Pengujian Hipotesis

4.7.1 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel-variabel dependen. Hasil tersebut dapat dilihat dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} Uji t pada penelitian ini dapat dilihat dengan lengkap pada tabel dihalaman selanjutnya.

Tabel 4.16
Hasil Uji t

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
X ₁	Y1	1,551	0,203	0,747	7,632	0,000
	Y2	0,690	0,095	0,731	7,276	0,000

Sumber: Data primer diolah, tahun 2021

Untuk mencari t_{tabel} dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai } \alpha/2 = 0,05 / 2 = 0,025$$

$$\text{Derajat kebebasan (df)} = n - 2 = 48 - 2 = 46$$

Nilai 0,025; 46 mempunyai t_{tabel} sebesar 2,013

Adapun hasil pengujian secara parsial pada tabel di atas didapatkan hasil sebagai berikut:

a. Pengaruh variabel *Work From Home* (X₁) terhadap Motivasi (Y₁)

Berdasarkan hasil analisis dari tabel 4.16 diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 7,632 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,013. Karena nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($7,632 > 2,013$) dan nilai signifikan lebih kecil dari pada 0,05 ($0,00 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work from home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Maka dalam penelitian ini H₁ diterima dan H₀ ditolak.

b. Pengaruh Variabel *Work From Home* (X₁) terhadap Kinerja (Y₂)

Berdasarkan hasil analisis dari tabel 4.16 diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 7,276 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,013. Karena nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($7,276 > 2,013$) dan nilai signifikan lebih kecil dari pada 0,05 ($0,00 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work from home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Maka dalam penelitian ini H₂ diterima dan H₀ ditolak.

4.8. Pembahasan Hasil Penelitian

4.8.1 Pengaruh *Work From Home* terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa *work from home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan bagian *back office* PT. New Priok Container Terminal One Jakarta Utara hal ini menandakan bahwa apabila pekerja melakukan *work from home* maka motivasi akan meningkat. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan motivasi karyawan sangat penting bagi para manajer untuk mempromosikan atau memulai *work from home* secara *hybrid* terlepas dari adanya pandemi COVID-19.

Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan dan tentunya hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Apabila motivasi kerja seseorang bagus maka kinerja dari orang tersebut akan bagus begitu juga sebaliknya. Menurut Sardiman, (2006, p.73) motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dinyatakan bahwa motivasi kerja terbentuk dari adanya kebutuhan, sikap (*attitude*) yang mendorong karyawan agar lebih bersemangat dan bergairah dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan.

Hasil analisis ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ward (2017) yang diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *work from home* terhadap Motivasi karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Susilo (2020) memperoleh hasil yang sama bahwasannya *work from home* mempengaruhi motivasi karyawan secara signifikan dan penelitian yang dilakukan oleh Solanki

(2013) memperoleh hasil yang serupa yaitu adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara *work from home* dan motivasi.

4.8.2 Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa *work from home* berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *back office* pada PT. New Priok Container Terminal One Jakarta Utara, hal ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *work from home* dengan Kinerja karyawan. Oleh sebab itu manajer perlu untuk mempertimbangkan pelaksanaan *work from home* sebagai pilihan dikarenakan dari pelaksanaan *work from home* kinerja karyawan meningkat.

Menurut Kasmir (2016,p. 182), kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Hasibuan, (2013,p.34), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, ketekunan, kesungguhan, dan ketepatan waktu.

Hasil analisis ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Susilo (2020) yang diperoleh hasil bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara *work from home* terhadap kinerja karyawan secara langsung. Melainkan perlu terlebih dahulu untuk melalui Job Satisfaction terlebih dahulu agar kinerja karyawan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Ramos dan Prasetyo (2020) memperoleh hasil *work from home* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Solanki (2013) memperoleh hasil terdapat pengaruh signifikan antara *flexitime* dengan kinerja secara langsung.

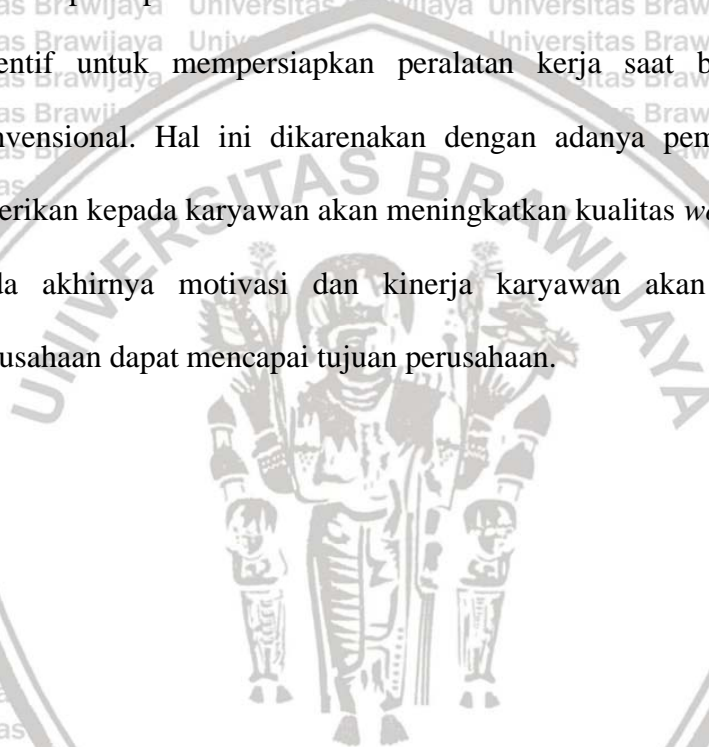
4.9 Implikasi Hasil Penelitian

4.9.1 Implikasi Teori

Penelitian ini menunjukkan bahwa *work from home* berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan bagian *back office* PT. New Priok Container Terminal One Jakarta Utara. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa apabila perusahaan melakukan program *work from home* maka akan semakin tinggi pula motivasi karyawan bagian *back office* dan begitupun sebaliknya. Variabel motivasi karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu *work from home* sebesar 0,559 atau 55,9%. Sedangkan sisanya 44,1% variabel motivasi akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Untuk variabel kinerja akan dipengaruhi variabel bebasnya, yaitu *work from home* sebesar 0,535 atau 53,5%. Sedangkan sisanya 46,5% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini penerapan *work from home* dapat meningkatkan motivasi dan kinerja dikarenakan pelaksanaan *work from home* pada saat dilakukannya penelitian dan berdasarkan hasil analisis deskriptif sudah tidak lagi murni/mutlak melainkan menerapkan sistem *work from home* dilakukan secara *hybird* atau gabungan antara berkerja di kantor konvensional dengan berkerja dirumah dan pengaruh *work from home* terhadap variabel dependen penelitian hanya terlampau kecil, masih banyak pengaruh variabel-variabel lain yang mempengaruhi. Oleh sebab itu, perlu diteliti lebih lanjut mengenai variabel lain seperti variabel kepuasan kerja dan *work environment*.

4.9.2 Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan PT. New Priok Container Terminal One Jakarta Utara agar mempertimbangkan untuk melakukan *work from home* secara *hybrid* atau gabungan antara *work from home* dengan bekerja di kantor konvensional meskipun pandemic COVID-19 sudah mulai mereda. Untuk meningkatkan *work from home* perusahaan dapat memberikan beberapa fasilitas penunjang pelaksanaan *work from home* seperti pemberian insentif untuk membeli kuota internet dan pemberian insentif untuk mempersiapkan peralatan kerja saat bekerja di luar kantor konvensional. Hal ini dikarenakan dengan adanya pemberian perhatian yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan kualitas *work from home* sehingga pada akhirnya motivasi dan kinerja karyawan akan meningkat. Sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan.



BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel *Work from home* terhadap variabel motivasi dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel *work from home* (X_1), sedangkan untuk variabel terikat yang digunakan adalah motivasi (Y_1) dan kinerja karyawan (Y_2). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa apabila pelaksanaan *work from home* baik maka motivasi akan meningkat.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa apabila semakin baik pelaksanaan *work from home* maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian terkait dengan variabel *Work from home* sebagai variabel bebas sedangkan motivasi dan kinerja menjadi variabel independen. Maka dari penelitian yang sudah dilakukan terdapat saran yang dapat direkomendasikan diantaranya sebagai berikut :

5.2.1 Bagi PT New Priok Container Terminal One Jakarta Utara

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, *Work from home hybrid* bisa menjadi pilihan untuk dilakukan khususnya kepada karyawan bagian *back office*

dengan memberikan mereka prasarana pendukung dalam pelaksanaan *Work from home* secara *hybrid* agar terlaksana dengan baik sehingga menyebabkan motivasi dan kinerja karyawan akan meningkat.

5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Bagi penelitian selanjutnya hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian, dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya dengan menambahkan variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti kepuasan kerja dan *work environment*.
2. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan indikator yang berbeda sesuai dengan teori motivasi kerja dan kinerja karyawan.
3. Penelitian selanjutnya juga dapat melakukan pada objek yang lebih luas dengan responden yang lebih banyak sehingga kepastian data dan hasil penelitian lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Agus Purwanto, E. & D. R. S. (2007) *Metode Penelitian. Kuantitatif, Untuk Administrasi Publik, dan Masalah-masalah Sosial*. Yogyakarta: Gava Media.

Amstrong, M. and Baron, A. (1998) *Perfomance Management*. London: Institue of Personel and Development.

Arnani, M. (no date) *Ini Aturan PPKM Mikro yang Berlaku 23 Februari - 8 Maret*. Available at: <https://www.kompas.com/tren/read/2021/02/23/060000065/simak-ini-aturan-ppkm-mikro-yang-berlaku-23-februari-8-maret-2021?page=all>.

Bailey, Diane E., and N. B. K. (2002) 'A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work.', pp. 383–400.

Bélanger (1999) 'Workers' propensity to telecommute: An empirical study', *France*, pp. 139–153.

Bernadin (1993) *Human Resource Management*. Jakarta: PT. Dadi kayani Abadi.

Burhan, B. (2010) *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Costello, S. J. (1994) *Effective Perfomance Management*. New York City: Mc. GrawHill Companies,inc.

DeRosette (2016) 'Variation in Job Perfomance Among Tellecommuters.'

Dharma, S. (2003) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pustaka Pelajar.

Dillon, W. R. and Goldstein, M. (1984) *Multivariate Analysis: Methods and Applications*. New York City: John Wiley & Sonsm.

Dunning, J. H. (2008) *Multinational Enterprises and The Global Economy, Second Edition*. 2nd edn. Cheltenham, UK: Edward Elgar.

Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. 9th edn. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.

Hair, J. F. (2009) *Multivariate Data Analysis*. 7th edn. New York City: Prentice Hall.

Hasan, M. I. (2002) *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor: Ghalia.

Hasibuan (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malayu.

Hasibuan, M. (2003) *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. S. (2014) *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Huhtanen, P. (1997) *The health and safety issues for teleworkers in the European Union. Consolidated report. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*.
- Jonathan, P. (2003) 'Discursive Psychology: Between Method and Paradigm'.
- Kasmir (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kerlinger (2006) *Asas-Asas Penelitian Behaviour*. 3rd edn. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mangkunegara, P. Anwar, A. . (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Ramaja Rosdakarya Offset.
- Masyuri, M. Z. (2008) *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dan Aplikatif*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mathis, R.L & Jackson, J. . (2006) *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mungkasa, O. (2020) 'Bekerja Jarak Jauh (Telecommuting): Konsep, Penerapan dan Pembelajaran', *Bappenas Working Papers*.
- Niles, J. . (1988) *Traffic Reduction by Telecommuting: A Status Review and Selected Bibliography*". *Transportation Research*.
- Ramos, J. P. and Prasetyo, Y. T. (2020) 'The Impact of Work-Home Arrangement on the Productivity of Employees during COVID-19 Pandemic in the Philippines: A Structural Equation Modelling Approach', p. 6.
- Rivai, V. (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3rd edn. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. and Sagala, E. J. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2001) *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. 8th edn. Jakarta: Prenhallindo.
- Robert, H. (1998) *Motivating People*. Birtish: DK Pub.
- Robert, K. and Kinicki, A. (2001) *Organizational Behavior*. Pennsylvania: McGraw-Hill.
- Rokhani, C. T. S. (2020) 'Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dengkek 01 Pati Selama Masa Pandemi Covid-19', *Jurnal Of Education, Psychology and Counselling*, 2 nomor 1.

- S.M, Siha & Monroe, R. . (2006) 'Telecommuting's past and future: a literature review and research agenda.', *Business Process Management Journal*.
- Sardiman, A. . (2006) *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Saydam, G. (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambaran.
- Siagian, sondang P. (2002) *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siddharta and Malika, C. S. (2016) 'Telecommuting and Its Effects in Urban Planning', *International Journal of Engineering Research & Technology*, 5(10).
- Simamora, H. (1995) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN.
- Solanki, K. R. (2013) 'Flextime association with job satisfaction, work productivity, motivation & employees stress levels', *Journal of Human Resource Management*, 1, pp. 9–14.
- Sugiyono (2013) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2015) *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2017) *Meotde Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J. (2008) *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Susilo, D. (2020) 'Revealing the Effect of Work-From-Home on Job Perfomance during the Covid-19 Crisis: Empirical Evidence from Indonesia', *The Journal of Contemporaru Issues in Bussiness and Government*, 26.
- Umar, H. (1998) *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Umar, H. (2002) "*Metodologi Penelitian*", *Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ward, H. (2017) 'The Impact That Working From Home Has On The Overall Motivation and Perfomance Levels of Employees Working Within a Banking'.
- Wibowo (2013) *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wielan (2017) 'Statistical ann Judgemental Criteria for Scale Purification, Supply Chain Management', *International Journal*.
- World Health Organization (2020) *WHO Coronavirus Disease (COVID-19) Dashboard*. Available at: <https://covid19.who.int/table>.
- Yuswianto (2009) *Metodologi Penelitian, Buku Ajar*. Malang: Tarbiyah UIN Malang.